



Nella tarda mattinata di sabato 7 febbraio, dopo una lunga e difficilissima settimana di trattativa ad oltranza, è stato firmato l' accordo che conclude la procedura ex artt. 20 e 21 del CCNL avviata da Banca Etruria con la nota lettera del 22 dicembre 2014.

L'obbiettivo era trovare il giusto equilibrio tra i sacrifici richiesti ai colleghi che decideranno di andare in esodo e quelli di coloro che, non avendo ancora maturato i requisiti pensionistici, dovranno rimanere al lavoro: pensiamo di essere riusciti a trovare un punto di incontro tra gli opposti interessi, anche se non è stato facile in quanto sono comunque richiesti sacrifici gravosi a dei lavoratori che sono del tutto incolpevoli rispetto alla difficile situazione in cui versa il Gruppo.

L'accordo prevede l'attivazione del "fondo esuberi" per i colleghi che entro il 30 giugno 2024 dovessero raggiungere i requisiti pensionistici tramite l'apertura di una finestra temporale di 4 anni (dal 1 luglio 2015 al 30 giugno 2019) per accedere alle prestazioni straordinarie del fondo di settore che, come noto, hanno una durata massima di 60 mesi.

Per coloro che, non avendo i requisiti, non possono richiedere di entrare nel Fondo esuberi, siamo riusciti a scongiurare la perdita delle coperture contrattuali integrative che, anzi, vengono integralmente confermate per tutti i colleghi del Gruppo almeno fino al 31 dicembre 2016. In questa operazione, quindi, è stato possibile estendere le tutele previste dal CIA anche ai colleghi della Lecchese che ne erano sprovvisti e che, essendo chiamati a pagare, in termini di giornate di solidarietà, come tutti gli altri è giusto che abbiano anche gli stessi diritti. Siamo particolarmente soddisfatti di questa proroga anche perché assolutamente in controtendenza rispetto al settore bancario dove tutti disdicono tutto!

Abbiamo inoltre ritenuto di dover pretendere dalla banca un impegno, per quanto transitorio e limitato alla durata degli effetti del presente accordo, relativamente all'ipotesi di applicazione della legge 223 sui licenziamenti collettivi, cosa per noi oltremodo importante in ragione del difficile momento che viviamo.

L'accordo prevede poi il blocco degli straordinari per 4 anni, l'obbligo di fruizione nei prossimi tre anni di tutte le ferie e banca delle ore (arretrate e maturande) e la necessità di fruire delle ex festività essendone esclusa la monetizzazione alla fine di ogni anno e per i prossimi tre anni.

Abbiamo poi previsto il ricorso allo strumento delle “giornate di solidarietà” per consentire di raggiungere l’obiettivo della riduzione dei famosi 410 fte, scongiurando così il ricorso alla legge 223 sui licenziamenti collettivi.

Certo il numero di giornate di solidarietà è importante, ma abbiamo ritenuto (visto che le giornate finanziate dalla parte ordinaria del fondo di settore, con copertura al 67%, potranno essere massimo 14 per dipendente per tutta la durata del piano) di non assegnare a ciascuno lo stesso numero di giornate, ma di diversificare il quantitativo richiesto in base alla retribuzione annua lorda (ral) di ciascun dipendente (compresi i dirigenti) dividendolo nel triennio 2015-2017 secondo il seguente schema:

per ral fino a 40.000,00 euro 35 giornate;

per ral comprese tra 40.000,00 e 55.000,00 euro 37 giornate;

per ral comprese tra 55.000,00 e 70.000,00 40 giornate;

per ral comprese tra 70.000,00 e 100.000,00 euro 42 giornate;

per ral superiori a 100.000,00 euro 54 giornate;

attuando, secondo noi, un principio di equità e sostenibilità dei sacrifici per tutti.

Abbiamo ritenuto di ricorrere a tale strumento in ragione della sua temporaneità, privilegiandone l’utilizzo rispetto ad altri interventi che avrebbero avuto carattere strutturale come, ad esempio, l’eliminazione del premio di rendimento extra standard, un taglio o l’abolizione del ticket e/o di altre indennità previste dal CIA.

Da ultimo segnaliamo che quanto sinora illustrato non riguarda che in minima parte i colleghi di Etruria Informatica che saranno oggetto di apposito accordo a latere.

Nei prossimi giorni il confronto proseguirà con il solo interessamento delle strutture sindacali aziendali sui temi della riorganizzazione della sede centrale, delle direzioni territoriali e delle filiali con attenzione al tema della prevista chiusura di 30 filiali e della rimodulazione dell’orario di altre 15; ciò per cercare di gestire, in maniera sostenibile, le ricadute rivenienti dall’applicazione del piano in termini di mobilità territoriale e funzionale. A questo proposito, comunque, nell’accordo siglato ieri è contenuta una norma che prevede, per un periodo di 24 mesi, coperture economiche anche per il personale appartenente alla categoria delle aree professionali nella misura di una indennità mensile lorda di 200,00 euro per distanze incrementate di oltre 50 km e di 300,00 euro per distanze incrementate di oltre 100 km (ambidue elevabili di ulteriori 50,00 euro in caso di regolare contratto di locazione ad uso abitativo presso la nuova piazza di lavoro); anche in questo caso siamo, pur in una fase di grandi difficoltà, riusciti ad introdurre una tutela che non esisteva.

Alla fine di questo ulteriore ciclo di incontri programmeremo, in tutte le piazze dove è contrattualmente possibile farlo, le assemblee per illustrare nel dettaglio

le misure concordate e redigeremo comunque un documento che conterrà la spiegazione analitica del tutto.

Ringraziamo i tanti colleghi che in questi giorni ci hanno fermato nei locali della sede centrale o ci hanno telefonato perchè l'affetto e la fiducia che ci avete espresso sono state preziosi per fortificarci nella nostra determinazione.

Anche la partecipazione straordinariamente elevata allo sciopero del 30 gennaio ci ha dato molta forza ad un tavolo dove, vista la presenza dei rappresentanti nazionali si è giocata anche una partita a distanza con l'Abi.

Usciamo con il risultato di aver provato a risolvere la questione dei 410 fte di esubero con il solo utilizzo degli strumenti di protezione sociale messi a disposizione dal contratto nazionale, al quale comunque non è stata concessa nessuna deroga; cosa importantissima in un momento in cui il CCNL è sotto attacco!

Abbiamo anche ottenuto di scrivere nell'accordo l'impegno aziendale ad una drastica riduzione dei costi amministrativi e consulenziali e la riduzione del 50% dei costi della governance nelle società del gruppo. E' ancora poco, dovremo continuare ad insistere in tal senso, ma intanto abbiamo un risultato concreto!

Siamo consapevoli dei sacrifici che questo accordo impone ai colleghi, crediamo di averli distribuiti nel modo più equo e sostenibile possibile e soprattutto siamo riusciti a fare in modo che, per una volta, non siano solo gli incolpevoli lavoratori a pagare!

Arezzo, 8 febbraio 2015

LE SEGRETERIE